

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya hal yang berperan paling penting dalam mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang dapat menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia memiliki pengaruh utama di dalam setiap kegiatan suatu perusahaan atau organisasi. (Mulyani, 2019) kualitas sumber daya manusia sebagai pengelola kegiatan berpengaruh dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi. Kualitas yang dimaksud merupakan tolak ukur seberapa baik mutu karyawan dalam mengerjakan *job description* yang dimilikinya. Di dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang memberikan kontribusi yang sangat besar atau bahkan dapat dikatakan sebagai pemegang peranan yang penting diantara sumber daya lainnya Ulfa dalam (Arlea et al., 2023).

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang baru di dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Menurut (Jannah, 2023) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian sebuah nilai yang merupakan kekuatan manusia dalam mencapai tujuan. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dengan baik untuk mendukung proses pencapaian tujuan suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia memang bukanlah suatu hal yang mudah namun perusahaan atau organisasi diharapkan dapat bertahan dan terus berkembang dengan

memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat dominan sebagai penentu kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi.

Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro merupakan institusi yang memiliki fungsi koordinatif dan strategis melalui kebijakan dan perencanaan pembangunan kesejahteraan sosial, sebagai mana tertuang dalam Peraturan Daerah (Perda) nomor 13 tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bojonegoro dan Peraturan Bupati Bojonegoro Nomor 53 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas Pokok dan fungsi saerta tata kerja Dinas.

Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro merupakan salah satu institusi penyelenggara kesejahteraan sosial yang telah diamanatkan oleh undang-undang. Sebagaimana juga tercantum dalam Undang-Undang nomor 11 tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial pasal 1 ayat (2) disebutkan, “Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial adalah upaya yang terarah, terpadu, dan berkelanjutan yang dilakukan Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat dalam bentuk pelayanan sosial guna memenuhi kebutuhan dasar setiap warga negara, yang meliputi rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, /,”dan perlindungan sosial”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yaitu Ibu Mamik Yuniana selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro yang dilakukan pada Selasa, 28 Februari 2023 pukul 10.18 WIB, beliau mengatakan bahwa jumlah pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro ini berjumlah 50 pegawai yang ditempatkan diberbagai bidang jabatan.

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro Tahun 2023

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	Sekretariat	5
2.	Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial	5
3.	Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin	3
4.	Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial	4
5.	Penyuluh Sosial Ahli Muda	13
6.	Analisis Anggaran Ahli Muda	3
7.	Staff	17
Jumlah		50

Sumber: Data Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro tahun 2023

Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah pegawai pada setiap bidang jabatan yang ada pada Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro. Organisasi perangkat daerah ini memiliki 7 bidang jabatan dengan jumlah pegawai paling sedikit terdapat pada bidang jabatan pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin dan bidang jabatan analisis anggaran ahli muda dimana masing-masing pegawai berjumlah 3 orang pegawai sedangkan jumlah pegawai paling banyak terdapat pada bidang jabatan staff dimana memiliki pegawai berjumlah 17 orang pegawai.

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai suatu tujuan yang hendak dicapai, maka dari itu sumber daya manusia dari suatu perusahaan atau organisasi perlu diberikan dorongan agar termotivasi seperti diberikan program berupa pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat.

Hal ini dapat dibuktikan pada salah satu penelitian (Gultom et al., 2019) mengenai Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit.

Pada penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) produksi kelapa sawit. Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021) dan (Salvano et al., 2023) dimana kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Atawirudi et al., 2020) dan (Prasetya N et al., 2021) yang menjelaskan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Mahsun dalam (Daniel et al., 2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, misi dan visi organisasi yang terdapat dalam *strategic planning* suatu organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, pengertian kinerja menurut (H. S, 2020) adalah hasil kerja serta kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro memiliki permasalahan tentang pencapaian kinerja pelayanan. Hal ini ditunjukkan dengan tidak tercapainya target

rencana strategi yang telah ditetapkan setiap tahunnya. Berikut adalah data pencapaian kinerja pelayanan Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro:

Tabel 1. 2 Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro Tahun 2020-2021

No.	Indikator Kinerja	2020			2021		
		Target	Realisasi	Presentase	Target	Realisasi	Presentase
1.	Pelayanan dan rehabilitasi sosial penyandang disabilitas	225 orang	108 orang	47,80%	245 orang	31 orang	12,8%
2.	Pelayanan dan rehabilitasi sosial anak dan lanjut usia	820 orang	628 orang	76,61%	1.070 orang	1.070 orang	100%
3.	Pelayanan dan rehabilitasi sosial penyandang tuna sosial	1.500 orang	1.109 orang	73,95%	1.500 orang	1.500 orang	100%
4.	Perlindungan dan jaminan saat tanggap dan paska bencana	2.200 orang	2.103 orang	95,58%	2.300 orang	2.300 orang	100%

Sumber: Data Renstra Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro

Dari tabel 1.2 dapat dilihat capaian kinerja pelayanan Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro tahun 2020-2021. Dapat disimpulkan bahwa beberapa realisasi indikator tidak mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro kurang optimal. Penilaian capaian kinerja pelayanan Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro diukur berdasarkan tercapai atau tidaknya target serta kemampuan ataupun keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Indikasi lain yang menyebabkan kurang tercapainya target antara lain, belum optimalnya upaya-upaya pencegahan berkembangnya PPKS dan kelompok

beresiko lainnya, belum tercapainya capaian target SKPD Dinas Sosial dalam penanganan PPKS dikarenakan pertumbuhan PPKS belum sebanding dengan ketersediaan anggaran dan sarana pendukung, serta Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria (NSPK) penanganan PPKS belum dapat di terapkan secara konisten. Permasalahan belum tercapainya target tersebut menjadi penghambat tercapainya visi dan misi Kabupaten Bojonegoro yaitu "Menjadikan Bojonegoro sebagai Sumber Ekonomi Kerakyatan, dan Sosial Budaya Lokal untuk Terwujudnya Masyarakat yang Beriman, Sejahtera, dan Berdaya Saing"

Banyak faktor yang menyebabkan pegawai mempunyai kinerja yang unggul sehingga mampu mendorong keberhasilan suatu organisasi, salah satunya adalah kompetensi. Suatu perusahaan atau organisasi harus memperhatikan masalah kompetensi pegawainya. Menurut (Wicaksono, 2019) kompetensi merupakan karakteristik yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi dan kondisi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri. (Delimawati, 2021) kompetensi menggambarkan apa yang dikerjakan individu ditempat kerja diberbagai tingkatan dan menjelaskan standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh setiap individu yang menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional didalam bekerja. Menurut Sutrisno dalam (Ibrahim & Irbayuni, 2022) menjelaskan kompetensi sebagai sebuah daya berdasarkan pengetahuan serta keterampilan yang diperkuat oleh sikap kerja serta pengaplikasiannya pada saat mengerjakan tugas

atau pekerjaan yang berprinsip pada suatu ketetapan. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi akan membuat kinerja pegawai juga semakin optimal.

Kompetensi pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro ini sangat beragam, kebergaman tingkat kompetensi tersebut dapat dilihat dari jenjang pendidikan dan latar belakang pendidikan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro. Berikut adalah data jenjang pendidikan dan latar belakang pendidikan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro:

Tabel 1. 3 Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro

No.	Tingkat Pendidikan	Jurusan	Jumlah Pegawai
1.	S2	Sains	1
2.	S2	Manajemen	3
3.	S2	Ilmu Administrasi	3
4.	S2	Pembangunan Wilayah dan Kota	1
5.	S2	Ilmu Hukum	1
6.	S1	Ilmu Administrasi	5
7.	S1	Ilmu Hukum	1
8.	S1	Ilmu Komunikasi	1
9.	S1	Manajemen	2
10.	S1	Pendidikan Guru	8
11.	S1	Bahasa dan Sastra Arab	1
12.	S1	Biologi	1
13.	S1	Akuntansi	1
14.	S1	Terapan Pekerjaan Sosisal	1
15.	D3	Manajemen	1
16.	D2	Akuntansi	1
17.	SMA/Sederajat	Ilmu Pengetahuan Alam	5
18.	SMA/Sederajat	Ilmu Pengetahuan Sosial	10
19.	SMP/Sederajat		2
20.	Paket C		1

Sumber: Data ASN dan Non ASN Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro

Tabel 1.3 dilihat data latar belakang pendidikan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro, ditemukan adanya ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan tuntutan pekerjaan. Ketidaktepatan penempatan pegawai

berdasarkan dengan latar belakang pendidikan pegawai untuk menduduki suatu bidang jabatan tertentu dapat mengakibatkan kurangnya pemahaman dan kemampuan pegawai terhadap posisi yang dijalankannya. Hal ini akan berdampak pada kurang maksimalnya kinerja pegawai.

Tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan hasil kinerja seorang pegawai, maka dari itu diperlukan solusi lain untuk menunjang kompetensi pegawai. Pengembangan kompetensi suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting guna menunjang kinerja pegawai. Salah satu upaya dalam pengembangan kompetensi karyawan adalah dengan mengikuti suatu program pelatihan. Pemberian pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas. (Simarmata, 2021) pelatihan adalah upaya sebuah perusahaan dalam mengasah dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan karyawan dalam bidang akademis maupun teknis yang juga digunakan sebagai wadah pengembangan dan perbaikan kinerja yang buruk pada karyawan sebelumnya. Pelatihan merupakan hal yang wajib dilakukan sebuah perusahaan untuk mempertahankan kinerja karyawan agar tetap stabil dan dapat berkembang dari waktu ke waktu.

Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro menunjang kinerja pegawainya dengan memberikan berbagai program pelatihan bagi pegawainya untuk mencapai tujuan bersama. Berikut adalah data pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro yang telah mengikuti pelatihan:

Tabel 1. 4 Jenis Pelatihan Pada Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro Tahun 2022-2023

No.	Jenis Pelatihan	Jumlah Pegawai	Bidang Pekerjaan	Tanggal Pelaksanaan
1.	Literasi digital di sektor pemerintahan daerah	1	Sekretariat	20 Juli 2022
2.	Pengimplementasian <i>core value</i> ASN berakhlak dan <i>employer branding</i> ASN “Bangga Melayani Bangsa”	Seluruh pegawai	Seluruh Bidang Pekerjaan	29 Agustus 2022
3.	Pelatihan manajemen resiko	1	Penyuluh Sosial Ahli Muda	5-9 Desember 2022
4.	Pelatihan pengelolaan keuangan daerah II	1	Analisis Anggaran Ahli Muda Sub Koor Keuangan	6-10 Februari 2023
5.	Pelatihan pengelolaan barang milik daerah I	1	Staff	13-17 Februari 2023
6.	Pelatihan perencanaan pembangunan	1	Analisis Kebijakan Ahli Muda	13-17 Februari 2023

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro 2022-2023

Tabel 1.4 dapat dilihat jenis pelatihan dan jumlah pegawai yang telah mengikuti pelatihan. Pelatihan tersebut hanya diikuti oleh beberapa pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro. Hal ini mengindikasikan belum meratanya pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro yang mendapatkan pelatihan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis bermaksud untuk mengusulkan fenomena tersebut sebagai sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bojonegoro.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah kompetensi, pelatihan, dan kinerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat serta sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya kompetensi, pelatihan, dan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan, sumber informasi, dan menjadi referensi bagi pembaca yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik serupa.